



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht del Trabajo en docentes de  
instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR:**

Br. Cristhian Edison Díaz Otiniano.

**ASESORES:**

Dra. Haydee Mercedes Aguilar Armas.

Dra. Susana Rafaela del Sagrado Corazon Coronado Matta

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Psicométrica

**TRUJILLO – PERÚ**

2017

Yo **CRISTHIAN EDISSON DÍAZ OTINIANO**, identificado con DNI **N° 47602329**, egresado de la Escuela Profesional de **PSICOLOGÍA** de la Universidad César Vallejo, autorizo **(X)** , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA UTRECHT DEL TRABAJO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE LA ESPERANZA"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



CRISTHIAN EDISSON DÍAZ OTINIANO

DNI: 47602329

FECHA: 07 de Septiembre del 2017

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

Dra. Haydee Mercedes Aguilar Armas.  
Presidente del jurado

---

Dra. Susana Rafaela del Sagrado Corazón Coronado Matta  
Secretaria de mesa del Jurado

---

Mg. Ronald Castillo Blanco  
Vocal de mesa del Jurado

## DEDICATORIA

A mi abuelita Natalia Revilla Cabanillas, quien fue parte fundamental en mi desarrollo personal.

A mis hermanos Jhonny, Geraldine y Franco, quienes han sido mi apoyo emocional en todas las etapas de mi vida.

A la familia Carrasco Minés, De la Cruz Risco y Alvites López, por haberme acogido en su hogar como un miembro más de su familia y enseñarme que la familia es algo más que un vínculo sanguíneo.

A mis padres Silvia Pilar Otiniano y Jony Edinson Díaz, quienes me enseñaron que la inteligencia, los valores y la actitud dependen de cuan alto quieres llegar.

A mis maestros Walter Ojeda y Erick Rojas, quienes me enseñaron que la psicología es más que una profesión, también es actitud.

Cristhian Edisson Díaz Otiniano

## **AGRADECIMIENTO**

A mis asesoras Mercedes Aguilar y Susana Rafaela Coronado, quienes me guiaron durante el proceso de construcción y desarrollo de la presente investigación.

Al Director General de la empresa Inversiones Avipecuarias S.A. Jorge Ernesto García Girano, por orientarme y educarme en el campo laboral y facilitarme los permisos para la administración de los instrumentos, propios de la investigación.

A Nancy Janet Cancino de García, por enseñarme a desarrollarme en la vida personal y profesional, además motivarme para el cumplimiento de la presente investigación.

A mis compañeros de trabajo de la empresa Inversiones Avipecuarias S.A., Jafer, Danilo, Frank, Telmo, Jhonatan y America quienes me apoyaron en mi formación profesional.

A mis amigos “Los Íntimos”, quienes me motivaron en los momentos más difíciles de la investigación.

A mi estimado amigo Jair Jaime Cierzo Zavaleta, quien fue parte fundamental y un gran apoyo en la administración de la presente investigación.

Un agradecimiento a la consultora Psicostudio y en especial a Edinson Pérez por su infinita paciencia y vocación a la investigación.

Cristhian Edison Díaz Otiniano

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo Cristhian Edison Díaz Otiniano, con el DNI N° 47602329, a disposición de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela Académico Profesional de Psicología.

Declaro bajo juramento que toda la información y datos que se exponen en la presente investigación son auténticas y veraces.

Asimismo, asumo toda responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Septiembre, 2017

---

Cristhian Edison Díaz Otiniano.

DNI N° 47602329

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado, ante ustedes presento la Tesis titulada “Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht del Trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza”, con la finalidad de determinar las Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht del Trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología.

Deseando cumplir con los requisitos de aprobación.

---

El autor

## ÍNDICE

<b>PÁGINA DEL JURADO</b> .....	ii
<b>DEDICATORIA</b> .....	iv
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	v
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD</b> .....	vi
<b>PRESENTACIÓN</b> .....	vii
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	ix
<b>RESUMEN</b> .....	x
<b>ABSTRACT</b> .....	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	12
1.1. Realidad Problemática .....	12
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4. Formulación del problema.....	26
1.5. Justificación del estudio .....	26
1.6. Objetivos.....	27
1.6.1. Objetivo General .....	27
1.6.2. Objetivos Específicos:.....	27
<b>II. MÉTODO</b> .....	27
2.1. Diseño de investigación .....	27
2.2. Variables, Operacionalización .....	28
2.3. Población y muestra .....	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	32
2.5. Método de análisis de datos .....	33
2.6. Aspectos éticos .....	33
<b>III. RESULTADOS</b> .....	34
3.1. Análisis preliminar de los ítems de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza.	34
3.3. Validez basada en la relación con otras variables.....	39
3.4. Análisis de confiabilidad .....	40
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	42
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	47
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	48
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	49
<b>ANEXO</b> .....	55



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable.....	27
Tabla 2. Distribución de la población de docentes, del nivel educativo de primaria y secundaria, de diez Instituciones Educativas Públicas del distrito de La Esperanza según el nivel de enseñanza. ....	28
Tabla 3. Muestra estratificada de los docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de la Esperanza según nivel de enseñanza.....	29
Tabla 4. Media, desviación estándar, asimetría y curtosis (N=383).....	33
Tabla 5. Prueba no paramétrica Kolmogorov-Smirnov de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza. ....	34
Tabla 6. Matriz de correlaciones entre los ítems (N=383).....	35
Tabla 7. Cargas factoriales estandarizadas de los reactivos según los 3 factores propuestos mediante el Análisis Factorial Confirmatorio de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza (N=383).....	36
Tabla 8. Análisis de la relación entre la escala Utrecht de Engagement en el trabajo con la escala de Burnout, en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza (N=383).....	38
Tabla 9. Estadísticos de fiabilidad de la forma situaciones de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza (N=383).....	39
Tabla 10. Distribución muestral estratificada de docentes, del nivel educativo de primaria y secundaria, de diez Instituciones Educativas Públicas del distrito de La Esperanza según el nivel de enseñanza. ....	40
Tabla 11. Estadísticos descriptivos de Asimetría y Curtosis de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza.....	40

## RESUMEN

La investigación instrumental tuvo como objetivo principal determinar las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de engagement. En el trabajo en una muestra heterogénea de 383 sujetos, de 25 a 65 años de edad del distrito de La Esperanza. Los resultados obtenidos para las evidencias de validez, mediante el análisis factorial confirmatorio por medio del método de cuadrados mínimos no ponderados, donde se reporta el ajuste absoluto por medio de: el índice de bondad de ajuste ( $GFI=.952$ ), el índice de bondad de ajuste ajustado ( $AGF=.937$ ), y en el residuo estandarizado cuadrático medio ( $SRMR=.0806$ ); el ajuste comparativo por medio del índice de ajuste normativo ( $NFI=.913$ ); y el ajuste parsimonioso ( $PNFI=.779$ ). Además, también se realizó las evidencias de validez en su relación con otras variables correlacionando el Engagement con la de escala de Burnout, encontrándose las correlaciones de  $-.009$  a  $.392$ , mientras la confiabilidad de halló mediante el método de consistencia interna, del coeficiente Omega de  $.721$  a  $.751$ .

Palabras clave: Engagement, validez, confiabilidad.

## **ABSTRACT**

The main objective of instrumental research was to determine the psychometric properties of the Utrecht engagement scale. In the work in a heterogeneous sample of 383 subjects, from 25 to 65 years old from the district of La Esperanza. The results obtained for value tests, using confirmatory factor analysis using the least squares method, where the absolute adjustment is reported by means of the adjustment index (GFI = .952), the index of adjusted goodness of fit (AGF = .937), and in the standardized mean square residue (SRMR = .0806); the comparative adjustment by means of the normative adjustment index (NFI = .913); and the parsimonious adjustment (PNFI = .779). In addition, evidence of validity was also made in relation to other variables that correlated the Hooking with the Burnout scale, finding correlations of -.009 to .392, while reliability found using the method of internal consistency, of the Omega coefficient of .721 to .751.

Key words: Engagement, validity, reliability.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

En la actualidad es notable distinguir que el avance económico, social y en la educación de distintas naciones está ligado estrechamente al desarrollo de las organizaciones que aportan activamente a este motivo (Arellano, 2005). En tal sentido, cada componente de las empresas toma vital importancia, siendo que su funcionamiento correcto beneficia, no sólo a la entidad; sino también a su contexto sociocultural. De esta manera, Aguillón, Berrún, Peña y Treviño (2015) señalan que el recurso humano o talento humano es el componente principal de toda organización, por ello su desenvolvimiento adecuado favorece a la productividad.

De esta manera la gestión del talento humano en el siglo XXI ha tomado relevancia para la psicología de las organizaciones, en este sentido el Engagement es un factor de suma importancia, al ser definido como “un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el Engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente” (Schaufeli & Bakker, 2003, p. 6), su desarrollo en los colaboradores de una empresa, destaca su desempeño con entusiasmo, minuciosidad y constancia, manteniendo un estado emocional intrínseco favorable que a la vez cohesiona al trabajo en equipo, asimismo, hacia una tendencia por el liderazgo, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral (Aguillón, Berrún, Peña & Treviño, 2015), que conllevan a la consolidación y beneficio, de la empresa y sociedad.

Por otro lado, a pesar que el Engagement tiene importancia para el progreso de las organizaciones, aún se evidencia escasas actividades para su mejora continua, por ejemplo, a nivel internacional Contreras (2015) investigó el Engagement en los colaboradores de una planta de producción, los resultados obtenidos destacan que del 100% de los sujetos investigados sólo el 50.8% presenta esta característica, asimismo el 5.30% muestran dedicación a sus

labores organizacionales, el 4.8% se desempeñan con vigor, y el 4.60% con absorción hacia las responsabilidades de su puesto de trabajo, resultados que permitieron implementar acciones pertinentes para impulsar el Engagement, característica que aún se encontraba en desarrollo para un patrón óptimo.

De igual manera, los estudios realizados a nivel nacional son escasos, siendo una variable de la psicología organizacional no investigada a profundidad, posiblemente por ser un constructo relativamente novedoso, entre las investigaciones que se cuenta en el contexto Peruano, tenemos a Jiménez, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015) quienes investigaron la validez del instrumento UWES, mismo test que se utilizará en la presente investigación, determinando que tiene adecuadas propiedades para una muestra de 145 profesionales de Lima, capital del Perú, asimismo a nivel descriptivo hallaron que “las personas evaluadas tienden a sentirse altamente orgullosas y entusiasmadas con su trabajo” (p. 198), de esta manera los datos obtenidos favorecen a las organizaciones investigadas, al poder utilizar un instrumento validado, que permite recolectar información relevante para su posterior análisis, organización, planificación y ejecución de un plan estratégico.

Asimismo, a nivel local, el Ministerio de Educación (2015), señala que en el distrito de la esperanza existe un promedio de 281 docentes asignados, valor aproximado, puesto que el profesorado es rotado a otras zonas de la región La Libertad, con una media de 41 años de edad y un tiempo de servicio de 8 años en promedio, los cuales están a cargo de la educación de 49726 alumnos, en los niveles inicial primaria y secundaria, es decir cada docente estaría a cargo de 177 alumnos aproximadamente, dentro de su labor diaria, en este sentido es frecuente que los docentes padezcan de estrés laboral, síndrome de Burnout, insatisfacción profesional, entre otros problemas, en tal sentido la UGEL 2 del Distrito de la Esperanza, constantemente está promoviendo la salud física y mental que permita el logro de los objetivos dentro de los lineamientos de educación establecidos, Trujillo Informa (2015) señalo que se realizó una capacitación para los docentes de primaria de la Esperanza, que luego se extenderá a inicial y secundaria, permitiendo mantener los estándares de calidad educativa y humanista. De esta manera los hallazgos antes mencionados

destacan la relevancia del estudio del instrumento, necesaria en toda organización que apunte a un constante progreso económico y desarrollo sociocultural.

Por otro lado, en cuanto a uno de los instrumentos más recientes que permite la medición de esta variable, es la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo UWE, la cual consta de tres componentes para su comprensión y evaluación, siendo el vigor, dedicación y absorción, entre sus bondades se considera que es utilizado en distintas investigaciones científicas a nivel internacional, por contar con idóneas propiedades psicométricas, con una validez superior a .65, asimismo una confiabilidad con valores superiores al .90, además por estar sustentado en un enfoque de la psicología positiva, se centra en la salud y bienestar del ser humano, más que en su déficit, asimismo la redacción de sus reactivos es comprensible a nivel lingüístico, siendo su administración práctica, conforma una escala adecuada para su utilización y adaptación en contexto donde se amerite (Jiménez, Fernández, Juárez, Merino & Guimet, 2015).

Considerando lo antes mencionado, el distrito de la esperanza no cuenta con un instrumento psicológico que permita la medición del Engagement en una población de docentes, puesto que la mayoría se centra en el estudio de otros constructos psicológicos, como la autoestima, a la agresión, la resiliencia, entre otros, aún más centrándose en la población de adolescentes, más que en sus formadores, según Lavado y Gallegos (2005) el implementar labores dirigidas al profesorado antes que al alumnado, permitirá actuar desde una perspectiva de la promoción y prevención de distintas problemáticas psicosociales, instruyendo a los verdaderos formadores, permitiendo acciones pertinentes; en tal sentido es indispensable revisar las Propiedades Psicométricas del UWES, el cual, además puede ser aplicado de forma individual y colectiva, asimismo con un tiempo de ejecución de 15 minutos aproximadamente, asimismo no es muy extensa, evitando el agotamiento del evaluado, favoreciendo a la investigación psicométrica, así como a la medición de la variable, de forma válida, confiable, y con las normas pertinentes para la población de docentes del distrito de La Esperanza, instaurando un instrumento viable para el uso de los profesionales.

## 1.2. Trabajos previos

Demerouti, Bakker, Janssen y Schaufeli (2001) realizaron la validación del UWES, el cual originalmente tenía 24 reactivos, de los cuales 9 pertenecían a la escala de vigor, 8 en dedicación y las demás frases eran parte de la escala de sinceridad descritas de forma positiva, posteriormente, tras su validación psicométrica estos reactivos pasaron a constituir una nueva escala, la cual se le denomina como absorción, conformando de esta manera el UWES 24, prosiguiendo con una segunda revisión de su evaluación psicométrica en dos muestras, en empleados y estudiantes, dio como resultado que 7 reactivos fueron eliminados, por un criterio de jueces expertos, constituyendo una escala de sólo 17 reactivos, sus resultados evidencian correlaciones entre las dimensiones del test que varían de .80 a .90, con índices de ajuste mayores a .69, entre tanto su confiabilidad obtenida mediante el método de consistencia interna del coeficiente Alfa de Cronbach, para el total de .91, asimismo para sus factores de .75 a .91, entre tanto sus normas se estableció específicos, por género y actividad profesional.

Schaufeli & Bakker (2003) realizaron un estudio psicométrico de la escala de Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17) a nivel internacional, en Holanda y Bélgica, con una amplia muestra de diez mil personas, además de la complementariedad de doce mil sujetos que participaron de forma no presencial y voluntaria alrededor del mundo, conformando una población objetivo que reunían variedad de características, lo cual favorece a la generalización de resultados, de estas muestras el 42.8% eran hombres y el 57.2% mujeres, de edades entre los 15 a 81 años, en cuanto a los procedimientos estadísticos, se realizó el análisis factorial Confirmatorio del UWES, obteniendo que tiene una estructura trifactorial, con un índice de ajuste comparativo (CFI) de .80 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de .85, obteniendo correlaciones altamente significativas ( $p > .01$ ), asimismo las correlaciones por Pearson obtienen valores de .80 a .90; entre otras evidencias de validez se denota las relacionados a otras variables, siendo el caso de la divergente con el cuestionario de Bournot, en cual se correlaciono las escalas del engagement con las dimensiones de, agotamiento emocional alcanzando valores de -.15, en cinismo de -.46, y en realización

profesional de -.55, continuando con la confiabilidad con un Alfa de Cronbach de .93, finalmente no se elaboraron normas específicas para los países y grupos participantes, por su misma diversidad.

Sponton, Medrano, Maffei, Sponton y Castellano (2012), realizaron una investigación científica, con el objetivo de validar la escala del UWES-17, en una muestra probabilística accidental de 674 trabajadores, del sector privado el 91% y el 9% Público, de los rubros de salud, educación, seguridad, informática, ingeniería, comercio, alta dirección, ventas, entre otros, de Córdoba, Argentina, de ambos géneros, constituyendo el 55% de hombres y el 45% de mujeres, con edades fluctuantes entre los 19 y 67 años, con una media de 32.54, y una desviación estándar de 9.26, para los resultados obtenidos evidencian para la validez de constructo, mediante el análisis factorial exploratorio, una varianza explicada del 62% de la variable total,. Con cargas factoriales de .37 a .59, entre tanto su análisis factorial confirmatorio demuestra la existencia de 3 factores con índices de ajuste comparativo (CFI) de .91, asimismo el de bondad de ajuste (GFI) de .89, en cuanto al índice de ajuste no normado (TLI) de .89, con un error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) de .077, con cargas factoriales mayores a .30, mostrando un ajuste aceptable, además su fiabilidad fue obtenida mediante el Alfa de Cronbach, con un índice total de .90, entre tanto sus normas percentilares fueron específica sólo por dedicación profesional y por género, parte de esta última sub escala. Las saturaciones de las cargas factoriales superan el 0.30, alcanzando valores superiores a 0.6 y 0.7, es así que los cuatro factores extraídos explican un 37,4% del total de la varianza del test. Respecto a la validez total se alcanzó un .77 y en lo que respecta a confiabilidad la escala de AP arroja  $\alpha=0.70$ ,  $CE=0.74$ ,  $EE=0.78$  y  $AE=0.75$ , y la escala total obtiene un valor de 0.86, todos los puntajes oscilan en categorías aceptables. Finalmente se utilizaron las normas percentilares, puntuaciones transformadas (T), y se hallaron diferencias de sexo.

Müller, Pérez y Fernández (2013), realizaron un estudio psicométrico sobre la validez factorial y consistencia interna del Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17), en la ciudad de Santiago de Chile, con un total de 165 trabajadores del sector público, con una frecuencia del 70% de mujeres y el 30% de hombres,



la validez se obtuvo mediante el análisis factorial exploratorio, obtiene un índice de adecuación muestral de .82, mediante el Kaiser-Mayer-Olkin, asimismo la prueba de esfericidad de Bartlett obtiene un chi cuadrado  $\chi^2$  de 1258.45, con un índice de altamente significativo en las correlaciones entre sus ítems ( $p < .01$ ), mientras que para la fiabilidad se obtuvo mediante el método de consistencia interna del coeficiente Alfa de Cronbach con un índice de .87, entre sus factores entre .73 a .81, de igual manera las normas fueron generales para toda la población de trabajadores del sector sanitario.

Salazar (2014) realizó una investigación científica sobre las Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17), en empleados del sector público de Trujillo; con una población de 1230 sujetos, con una muestra probabilística estratificada conformada por 404 empleados, de ambos géneros, con una frecuencia de 231 hombres y 173 mujeres, entre tanto sus edades varían entre los 28 a 65 años, en cuanto a sus resultados muestra índices de homogeneidad para todos sus reactivos mayores a .20, asimismo evidencias de validez interna mediante el análisis factorial confirmatorio evidencia estadística altamente significativa en las correlaciones entre los reactivos ( $p < .01$ ), mostrando índices de ajuste comparativo y de bondad mayores a .90, con un error cuadrático medio de aproximación menor a .05, para la fiabilidad se observa un Alfa de Cronbach total de .83, finalmente sus normas percentilares son específicas según edad.

Rodríguez, Martínez y Sánchez (2014) realizaron una investigación titulada Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico, en una población de 2.796 trabajadores de ambos géneros, entre los 21 a 77 años de edad de Puerto Rico, los resultados obtenidos muestran para las evidencias de validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio índices de ajuste, comparativo (CFI) de .95, corregido (NFI) de .92, con una estimación de error (RMSEA) de .03, también se obtuvo evidencias de validez relacionadas a otras variables, en este caso para la divergencia se utilizó la mismas variables evidencian que el análisis “divergente evidencian que cada subescalas examina una dimensión distinta sin producir redundancia” (p. 1262), además la fiabilidad se obtuvo mediante el

método de consistencia interna del coeficiente alfa de Cronbach con valores para vigor de .82, dedicación .87, absorción .81y para Engagement de .92.

Correa (2016) realizó un estudio psicométrico con el objetivo de determinar las Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17), en personal de Serenazgo de la gerencia de seguridad ciudadana y defensa civil del Distrito de Trujillo, en una muestra probabilística estratificada de 425 sujetos, entre los 18 y 58 años de edad, en cuanto a los resultados obtenidos evidencia índices de homogeneidad con valores sobre el .20, de igual manera realizó el análisis factorial confirmatorio, obteniendo índices de ajuste mayores a .90, con un Error Cuadrático Medio de Aproximación (RMSEA) menor a .050, mientras que para la propiedad de la fiabilidad utilizó el método de consistencia interna del Coeficiente Alfa de Cronbach, para la escala total de .90, y entre sus dimensiones, en Vigor de .561, para Dedicación de .512 y en Absorción de .594, culminando con la elaboración de las normas de tipo percentilares, específicas por edad y por el tiempo ejerciendo su labor.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

En las últimas décadas el estudio de la psicología en las organizaciones ha tomado vital importancia, al considerar que de ellas depende con frecuencia el desarrollo de un país (Arellano, 2005), en tal sentido las investigaciones se han orientado hacia el estudio del comportamiento organizacional, y aquellas variables que influyen, como el estrés, el acoso laboral, el síndrome del quemado, entre otros.

Posteriormente, con la implementación y desarrollo de la psicología positiva por Seligman (1999; citado en Raigosa & Marín, 2010) se apertura nuevas investigaciones dentro del ámbito organizacional, con una perspectiva positivista, estudiando constructos como la satisfacción laboral, el Engagement, entre otros, que brindan una aproximación sobre los recursos humanos desde sus potencialidades y destrezas, lo cual según Chiavenato (2009) favorece al Bienestar de los miembros de toda la organización, en contraposición al modelo tradicional de falencias o errores.

### **1.3.1. Conceptualización de la variable**

Para Schaufeli y Bakker (2003) el Engagement es “un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el Engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente” (p. 6), de esta manera se considera una variable de la psicología positiva, resaltando las cualidades de vigor en el desempeño de las labores, asimismo la dedicación para su realización y la absorción desde una visión de compromiso con lo que está realizando dentro del contexto laboral.

Asimismo, Maslach y Schaufeli (2000; citado en Schaufeli & Bakker, 2003) refiere que el Engagement alude al funcionamiento óptimo de los trabajadores dentro de una organización, el cual les produce satisfacción física, cognitiva, económica, emocional y social.

De forma más reciente Bakker, Demerouti y Xanthopoulou (2011), definen que el Engagement sería la vinculación psicológica positiva directa con el puesto laboral dentro de una organización

De esta manera, los autores refieren que el Engagement produce las prácticas positivas dentro de las empresas, al integrar los colaboradores con su trabajo, logrando el propósito que tiene toda organización exitosa, la cual según Chiavenato (2010) es beneficiar tanto al colaborador como a la organización, dando una visión de ganar – ganar.

### **1.3.2. Dimensiones del Engagement**

Según Schaufeli y Bakker (2003) la variable Engagement es un estado psicológico positivo que se relaciona directamente con el trabajo, de esta manera se caracteriza por el vigor en la praxis laboral, donde evidencia altos niveles de vitalidad, así como energiza para el desempeño activo de las distintas funciones, manteniendo una resistencia acorde a las actividades realizadas; Mientras que,

la dedicación se centra en la forma como el colaborador de alguna manera está comprometido con las actividades que realiza, implicándose no solamente con las funciones propias del puesto laboral, además con todas aquellas actividades que realiza la organización como parte de sus lineamientos. Para la absorción, caracteriza la concentración y determinación del sujeto hacia el trabajo, actuando y pensando como si fuesen uno sólo, sintiendo sensaciones de disfrute y a largo plazo su realización profesional, con aquellas actividades que ejecuta; comprendidos para su evaluación:

El vigor: “se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades” (p. 6).

La dedicación: “se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado” (p. 6).

La absorción: “se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo” (p. 6).

Por lo antes mencionado, es que el Engagement impulsa el funcionamiento óptimo de toda organización al centrarse en su núcleo, que es el talento humano, mejorando el rendimiento de la empresa, además del bienestar físico y psicológico de los colaboradores.

### **1.3.3. Engagement en las organizaciones**

El Engagement dentro de cualquier contexto laboral, depende de los recursos que la organización brinde o facilite a sus colaboradores, distinguiendo, facilidades remunerativas, acceso a mejores puestos de trabajo, ambiente cómodo, infraestructura adecuada para la realización de sus funciones, es decir las demandas y recursos laborales para satisfacerlas, es lo que promueve el Engagement (Bakker, Demerouti & Xanthopoulou, 2011).

Asimismo, para Salanova y Schaufeli (2004) aquellos sujetos que presenta adecuados niveles de Engagement, su desempeño dentro del contexto laboral mejorara notablemente, propiciando practicas sobre lineamientos de eficacia, eficiencia y efectividad, al estar plenamente enlazados con sus puestos de trabajo, sin que ello implique la opresión de otras actividades fuera del ámbito laboral, como las áreas de la familia, sociedad, esparcimiento, desarrollo y crecimiento personal.

Además, Schaufeli y Bakker (2003) distinguen que el Engagement no se debe comparar con la felicidad, ya que es un estado mental con tendencia arraigada hacia lo positivo, sólo en el contexto laboral, englobado al presente y futuro, mientras que la felicidad es un sentimiento más profundo que se constituye en todas las áreas del individuo, no solamente en la en el trabajo, englobando en tanto en las organizaciones públicas como privadas.

Sin embargo, Bakker, et al. (2011) señalan que un pertinente Engagement en el trabajo influye en el colaborador para que perciba las demás situaciones de su vida de forma también positiva, es decir lo favorece en el estado mental positivo, sobre la familia, sociedad, formación académica y crecimiento personal, lo cual Ferreira (2006) refiere que conlleva a una relación más estrecha y satisfactoria con la empresa, impulsando sus índices de rendimiento lo cual también influye a los demás colaboradores, constituyendo su práctica el desarrollo colectivo.

Entonces, el Engagement dentro de las organización promueve que el recurso humano mantengan durante su jornada laboral, tanto a corto como a largo plazo índices de desempeño altos, satisfacción laboral, asimismo compromiso organizacional, actitudes hacia la colaboración en equipo (Fischman, 2010), conductas con tendencia hacia el liderazgo tanto individual como grupal, reducción de ausentismo laboral, así como de rotación de personal, y de forma general propia hacia la salud tanto individual caracterizada por física y mental, como organizacional relacionada con una mayor tasa de ingresos, además de utilidades, estableciendo posicionamiento en el mercado, y un crecimiento organizacional continuo (Schaufeli & Bakker, 2003), de esta manera sus beneficios son múltiples, englobando no solamente a la empresa, además de los

colaboradores en todas las áreas de su vida, convirtiéndolo a largo plazo una pasión por el trabajo.

#### **1.3.4. Engagement frente al síndrome de Burnout**

Con anterioridad las investigaciones se centran en aquellos aspectos negativos que se presentaban en la organizaciones, entre la variable más estudiada está el síndrome de Burnout, el cual es definido según Aguillón, Berrún, Peña y Treviño (2015) como un estado de “alteración emocional que afecta a trabajadores cuyas profesiones demandan de ellos ayuda continua a otras personas o contacto íntimo con exigencias emocionales en la relación, tales como: médicos, enfermeras, psicólogos, maestros, policías, funcionarios de prisiones, asistentes sociales, abogados, etc.” (p. 126).

Asimismo, de forma general es un síndrome que puede afectar a todas las personas que se dediquen a un rubro de trabajo, es decir es de origen laboral, que caracteriza un estado de desequilibrio emocional que además se puede traducir en conductas de cansancio, aburrimiento, hostilidad hacia los demás colaboradores o el cliente externo, ausentismo, conductas inapropiadas, impulsividad, entre otras, que significa el déficit del sujeto dentro del ámbito ocupacional, que además puede verse presente dentro de otros contextos como el familiar, académico, asimismo el social y personal (Aguillón, Berrún, Peña & Treviño, 2015).

En contraste, el Engagement significa lo contrario u opuesto, al hacer referencia al estado psicológico de bienestar positivo con el puesto y contexto de trabajo (Schaufeli & Bakker, 2003), en tal sentido se centra en el equilibrio emocional del sujeto, que también como en el síndrome de Burnout influye en los distintos aspectos de la vida de los colaboradores, pero de forma opuesta, ya que el Engagement genera un estado de Bienestar, que está relacionado con la satisfacción con las actividades que se realiza dentro de una organización, siendo aplicable a cualquier puesto de trabajo desde un operario hasta la gerencia general (Bakker, et al., 2011).

De tal manera, según Aguilón, et al. (2015) el síndrome de Burnout y el Engagement son constructos psicológicos dentro del ámbito organizacional, asimismo su influencia sobre los colaboradores se extiende no solamente al contexto ocupacional, también afecta al ámbito familiar, social académico y personal, radicando su diferencia en la medición de características totalmente opuestas, mientras que el Engagement se orienta hacia un estado psicológico de bienestar, el Burnout hacia el desequilibrio emocional, considerando bajo los lineamientos de la psicología positiva que la evaluación e investigación Engagement favorece más a la organización, que el darle importancia a los aspectos negativos (Raigosa & Marín, 2010).

### **1.3.5. Desarrollo del Engagement en las organizaciones**

Considerando que el Engagement es un estado mental de bienestar en los colaboradores (Schaufeli & Bakker, 2003), su desarrollo en las organizaciones se dará de forma diferente dependiendo de los recursos y beneficios que esta brinde a cada uno de sus trabajadores.

De tal manera, para Bakker, et al. (2011) la presencia o ausencia del Engagement en los trabajadores de una organización depende de las prestaciones que brinde a su capital humano que permita la práctica de características como la vitalidad en el trabajo, el compromiso con las actividades de la empresa y la satisfacción con las funciones que realiza (French, 2006).

Es por ello que las actitudes positivas de toda organización favorecen al Engagement en sus trabajadores, los cuales los retribuyen con prácticas laborales eficientes y eficaces, generando en este sentido bienestar laboral (Bakker, et al, 2011).

Por otro lado, Nelson y Quick (2013) manifiestan que se debe tener en cuenta que su desarrollo en las organizaciones, puede variar según el tipo de colaborador y el contexto situacional, ya que al ser un estado mental, puede ser pasajero, duradero o esporádico; en tal sentido para que su desarrollo sea continuo y persistente en los trabajadores de toda organización se deben estar

constantemente innovando las practicas colaborativas y prestaciones de la empresa, que permita que su proceso sea perdurable (Bakker, et al, 2011).

#### **1.3.6. La psicología positiva como enfoque del Engagement**

Raigosa y Marín (2010) refieren que el Engagement se consolida desde un enfoque de la psicología positiva que propone Seligman en el año de 1999, el cual se orienta a la percepción y sensaciones de los aspectos positivos del sujeto así como su entorno, lo cual según Martínez (2003) favorece al desarrollo integral, esto se conllevaría a las organizaciones al estar centrado el concepto del Engagement como un estado mental satisfactorio, la percepción desde la psicología positiva fundamenta sus bases teóricas y explicativas.

De esta manera, la psicología positiva explica el Engagement además desde una perspectiva de la satisfacción laboral, según Bakker, et al (2011) refieren que este se vincula directamente a la asimilación positiva de las situaciones dentro de la organización así como del puesto laboral, el cual favorece al desempeño de los colaboradores, generando a largo plazo practicas positivas dentro de toda la empresa, la cual Peiró y Prieto (2001) permite favorecer también a los cliente internos para su crecimiento y sostenibilidad a los largo del tiempo.

Es por ellos, que el conjunto de actitudes positivas, relacionadas al psicología positiva, impulsa el Engagement en los trabajadores, lo cual se refleja en el desarrollo de la organización, en tal sentido para Bakker, et al (2011) el mejor modelo explicativo de esta variable es la perspectiva de Seligman que señala patrones cognitivos, conductuales y emocionales enfocado a las practicas positivas, que dentro de todo sistema, social, laboral, educativo o familiar contribuye a su desarrollo activo.

#### **1.3.7. Engagement en Educadores**

Según Lavado y Gallegos (2005) la labor de los docentes es sin lugar a duda profesión de dedicación y abnegación, ya que se constituyen como los formadores de las futuras generaciones, que conllevarán y continuaran el



desarrollo de un país, en tal sentido su bienestar psicológico, físico y emocional, es relevante para tales propósitos, considerando Robbins (2012) que este debe desarrollarse dentro de contextos escolares, es decir donde ejercen su praxis.

Considerando, que el docente en contextos latinoamericanos no cuenta con una remuneración adecuada, es pertinente llevar practicas saludables que favorezcan e impulsen su Engagement o satisfacción laboral, puesto que es una de las profesiones de mayor vulnerabilidad a padecer el síndrome de Burnout, el cual afectaría directamente a su desempeño (Lavado & Gallegos, 2005).

De esta manera, Clariana y Martín (2008) refieren que la satisfacción de los docentes en contextos educativos, lo cual también es denominado como Engagement laboral, es de suma importancia ya que de este bienestar o estado positivo dependerá en gran medida su desempeño en el aula, lo cual repercute directamente en la formación de los estudiantes que tiene a su cargo, entonces el concepto de Engagement se ha visto repercutido en el estudio de educadores, pero desde la perspectiva de las cualidades negativas de su praxis que se relaciona estrechamente con el síndrome de Burnout; en tal sentido también es de consideración enfocar desde la psicología positiva ya que su orientación profesional se engloba hacia el servicio y el desarrollo social (Uribe, 2014).

#### **1.3.8. El síndrome de Burnout como variable divergente del Engagement**

Para Maslach y Jackson (1986), el Burnout se define como un estrés crónico que se presenta dentro del ámbito laboral, que es el producto de los contactos frecuentes con los clientes internos y externos de la organización, que llevan al distanciamiento emocionalmente empático con estos, De igual el síndrome de Burnout se caracteriza por tres factores que la componen:

Asimismo, Gil y Peiró (1997) refieren que el síndrome de Burnout o también denominado como síndrome de quemado en el trabajo, se caracteriza por la sobre carga emocional, caracterizado en el puesto laboral, que lleva a repuestas inadecuadas en el ejercicio de las funciones dentro del trabajo

#### A. Agotamiento Emocional

Que se define como la pérdida de energía y vitalidad, caracterizando el cansancio, así como el desgaste emocional, evitando sus actividades (Gil & Peiró, 1997).

#### B. Despersonalización

Está relacionado con las actitudes o conductas que se opta frente al desempeño laboral, ya sea con el cliente interno o externo de la organización, siendo frecuente patrones de agresividad, asimismo hostilidad, intolerancia, pérdida de la empatía, el cinismo, de forma general deshumanizando al trabajador (Gil & Peiró, 1997).

#### C. Realización personal en el trabajo

Se conceptualiza como la caracterización de crecimiento y desarrollo personal que le puede brindar su puesto laboral, así como su trabajo, además de relacionarse con la satisfacción que puede tener con su puesto laboral (Gil & Peiró, 1997).

### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuáles son las Propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza?

### **1.5. Justificación del estudio**

La investigación de propiedades psicométrica se justifica en base a los siguientes enunciados: Genera un precedente de investigación importante, para futuros estudios de línea psicométrica, a nivel nacional e internaciones, sobre la variable Engagement docentes. Asimismo, Permite contar con las evidencias de validez, basada en la estructura interna y de la relación con otras variables, aportando al

desarrollo del instrumento en poblaciones de docentes del distrito de la Esperanza. Además, favorece al marco teórico de referencia de la escala Utrecht del trabajo, al realizar una revisión actualizada de su fundamento teórico.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo General**

- Determinar las Propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza.

### **1.6.2. Objetivos Específicos:**

- Determinar la evidencia de validez basada en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio de las puntuaciones de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza.
- Determinar la evidencia de validez para la relación con otras variables de las puntuaciones de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo con la escala de Burnout, en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza.
- Determinar la confiabilidad, por consistencia interna de las puntuaciones de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de investigación**

Instrumental, según Montero y León (2007) hace referencia a los estudios “encaminados al desarrollo de pruebas y apartados, incluye tanto el diseño (o adaptación) como el estudio de las propiedades psicométricas de los mismos” (p. 856).

## 2.2. Variables, Operacionalización

**Tabla 1.**

*Operacionalización de la variable*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Engagement	“es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el Engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente” (Schaufeli & Bakker, 2003, p. 6)	Para el presente estudio se asumirá la definición de medida en función de las puntuaciones obtenidas en la Escala de Engagement en el Trabajo, en sus tres dimensiones con los 17 ítems que las componen.	Vigor: “se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades” (p. 6). Compuesta por los ítems: 1, 4, 8, 12, 15,17.  Dedicación: “se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado” (p. 6). Constituida por los reactivos 2, 5, 7, 10,13.  Absorción: “se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo” (p. 6). Conformada por los reactivos 3, 6, 9, 11, 14,16.	Intervalo

### 2.3. Población y muestra

La población objetivo estuvo conformada por 598 docentes, de ambos géneros, entre los 25 a 65 años de edad, que laboran en el nivel educativo de primaria y secundaria dentro de las diez Instituciones Educativas Públicas del distrito de la Esperanza: I.E. Carlos Manuel Cox – I.E. César Vallejo Mendoza – I.E. Divino Maestro – I.E. José Carlos Mariátegui – I.E. José Olaya Balandra – I.E. San Francisco de Asís – I.E. San José – I.E. Santa María – I.E. San Martín de Porres – I.E. Santísimo Sacramento.

**Tabla 2.**

*Distribución de la población de docentes, del nivel educativo de primaria y secundaria, de diez Instituciones Educativas Públicas del distrito de La Esperanza según el nivel de enseñanza.*

Institución Educativa	Población		Total
	Primaria	Secundaria	
1	24	28	52
2	35	45	80
3	27	33	60
4	35	0	35
5	32	48	80
6	28	26	54
7	30	34	64
8	48	54	102
9	17	27	44
10	16	11	27
Total	292	306	598

Fuente: Lista de relación de docentes nombrados y contratados de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de la Esperanza.

#### Muestra

La muestra estuvo conformada por 383 docentes, que laboran en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de la Esperanza en el año académico 2017, y que cumplan con los criterios de selección.

## Muestreo:

Se utilizó un tipo de muestreo probabilístico estratificado, el cuál para Hernández, Fernández y Baptista (2014), permite que la población tenga “la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis” (p.176); además al ser estratificado este tipo de “la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento” (p.180).

En tal sentido para obtener la fracción muestral de cada estrato se utilizó la siguiente formula:

$$f^h = \frac{n}{N}$$

Dónde:

n = Muestra ajustada a la población

N = Población objetivo

$$f = \frac{383}{598}$$

$$f^h = 0.640468$$

**Tabla 3.**

*Muestra estratificada de los docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de la Esperanza según nivel de enseñanza.*

Institución Educativa	Población		Total
	Primaria	Secundaria	
1	15	18	33
2	22	30	52
3	17	21	38
4	22	0	22
5	20	31	51
6	18	17	35
7	19	22	41
8	31	35	66
9	11	17	28
10	10	7	17
Total	185	198	383

Fuente: Lista de relación de docentes nombrados y contratados de las Instituciones Educativas Estatales de la Esperanza.

Por lo tanto, se contó con la participación de 383 docentes que laboran en las Instituciones Educativas Estatales del distrito de la Esperanza en el año académico 2017, de ambos sexos, cuyas edades oscilan entre los 25 a 65 años, un 48% de ellos dedicados a la enseñanza primaria y un 52% a la enseñanza del nivel secundario, quienes cumplieron debidamente con los criterios de selección.

#### Unidad de Análisis:

Un docente que labora en una Institución Educativa Estatal del distrito de la Esperanza.

#### Criterios de inclusión

- Docentes de sexo femenino y masculino.
- Desde los 25 años hasta los 65.
- Docentes de primaria y secundaria.
- Que enseñen sólo en Instituciones Educativas Estatales de la Esperanza.
- Docentes que han respondido a todos los ítems del instrumento.

#### Criterios de exclusión

- Que no deseen participar en la aplicación del instrumento.
- Docentes con menos de un año de laborado en la institución educativa.
- Aquellos que enseñan en otra Institución Educativa, según ficha de tamizaje.
- Docentes que invaliden el test.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Técnica:

La técnica que se utilizó para la recolección de datos es la Evaluación Psicológica, la cual según Ballesteros (2013) hace referencia a un “proceso de solución de problemas y toma de decisiones que comienza con una demanda de un cliente y/o sujeto (o grupo de sujetos) a un psicólogo. Este proceso implica una serie de actividades científicas y profesionales” (p. 21)

Instrumento:

La Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en sus siglas UWES-17, fue creada por: Schaufeli Wilmar y Bekker Arnold en el año 2003, la cual en un inicio tenía 24 reactivos, constituyendo 9 ítems de la sub escala de vigor, 8 elementos de dedicación, y los demás reactivos se agrupan en frases descritas en positivo, posteriormente se realizó un análisis psicométrico el cuál encontró resultados incongruentes, reduciendo por tal sentido los ítems a un total de 17, con tres sub escalas finales que son, el vigor, dedicación y absorción, denominado de tal manera queda constituido el (UWES-17), la cual se utilizará en la versión original en la presente investigación (Ver anexo 3).

Asimismo, su administración es individual y colectiva, con un tiempo de duración de aproximadamente de 5 a 10 minutos, teniendo siete alternativas de respuesta: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Regularmente, Bastantes veces, Casi siempre, Siempre, conformando un tipo de escala Likert.

Validez, La escala UWES-17, tiene una validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio obteniendo una estructura trifactorial, con índices de ajuste comparativo (CFI) de .80 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de .85, en correlaciones altamente significativas ( $p > .01$ ) entre sus ítems, además que las correlaciones mediante el estadístico de Pearson obtienen, entre dedicación, así como vigor con absorción de .80 y .85 respectivamente, y dedicación con Vigor de .90. Correa (2016) obtiene una validez ítem-test mayor a .20, de igual manera realizó el análisis factorial confirmatorio, obteniendo índices de ajuste mayores a



.90, con un Error Cuadrático Medio de Aproximación (RMSEA) menor a .050, entre otras evidencias de validez se denota las relacionados a otras variables, por análisis divergente con la escala de Bournot, en cual se correlaciono las escalas del engagement, con las dimensiones de, agotamiento emocional alcanzando valores de -.15, en cinismo de -.46, y en realización profesional de -.55

Confiabilidad, Se obtuvo una confiabilidad mediante el método de consistencia interna del Coeficiente Alfa de Cronbach, para la escala total obtuvo un índice de .93, mientras que para las sub escalas oscila de .82 para vigor, de .89 en dedicación y de .83 en absorción. Correa (2016), alcanza una confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach para el cuestionario total de .90, y entre sus dimensiones, en Vigor de .561, para Dedicación de .512 y en Absorción de .594.

## **2.5. Método de análisis de datos**

Se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov, determinando que la distribución de datos es asimétrica, para la utilización de distintas pruebas y estadísticos en el procesamiento, se realizó el análisis factorial confirmatorio en el AMOS 21, alcanzando índices de ajuste de bondad (GFI), comparativo (CFI) y el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), asimismo el análisis divergente se realizó en el SPSS 23, utilizando el coeficiente Rho de Spearman por la distribución de datos, continuando se halló la confiabilidad mediante el método de consistencia interna del coeficiente el Omega, este último en una plantilla de Excel, como aporte prosiguiendo con la elaboración de las normas percentilares, utilizando la prueba Kruskal Wallis para comparar más de dos muestra independientes hallando diferencia estadísticamente significativa por institución educativa, culminando con el establecimiento de los puntos de corte para cuatro niveles.

## **2.6. Aspectos éticos**

El presente estudio de investigación, se tomó en cuenta los principios éticos, fundamentados en el Código de Ética del Psicólogo, a fin de respaldar la participación de la población, tales como: los participantes tenían libertad de decisión respecto a la participación en la investigación. Asimismo, debían

conocer los objetivos de la investigación, se asumió la responsabilidad de salvaguardar los derechos humanos el instrumento Los datos obtenidos fueron analizados por un Especialista en investigación (estadístico metodológico).

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis preliminar de los ítems de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza

**Tabla 4.** *Media, desviación estándar, asimetría y curtosis (N=383)*

Ítem	Media	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
1	4.930	1.040	-1.192	1.686
2	5.070	1.127	-1.507	2.253
3	4.885	1.307	-1.439	1.823
4	5.078	1.018	-1.656	3.796
5	5.016	1.100	-1.349	1.800
6	4.567	1.454	-1.203	.829
7	4.974	1.191	-1.296	1.288
8	5.018	1.019	-1.125	1.316
9	4.619	1.293	-1.002	.727
10	5.225	.902	-1.125	.742
11	4.966	1.034	-1.274	2.215
12	4.718	1.217	-.989	.665
13	4.799	1.230	-1.047	.566
14	4.595	1.117	-.706	-.033
15	5.183	.972	-1.335	2.098
16	3.992	1.383	-.732	.479
17	5.198	1.231	-2.050	4.496

*En la tabla 4, se observa el análisis preliminar de los ítems. Donde el ítem 16 presenta la media más baja (Media = 3.992) y el ítem 10 posee la media más alta (Media = 5.225). La desviación estándar oscila entre .902 y 1.454; asimismo, se aprecia que en los ítems existen valores de asimetría y curtosis superiores a +/- 1.5, de lo cual se concluye hay presencia de no-normalidad multivariada*

**Tabla 5.**

*Prueba no paramétrica Kolmogorov-Smirnov de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza.*

Dimensiones/Escala	Muestra Total		
	Z	GI	Sig.
Vigor	.092	383	.000
Dedicación	.129	383	.000
Absorción	.102	383	.000
Engagement	.092	383	.000

En la tabla 5, se aprecia el índice de normalidad Kolmogorov – Smirnov, del Cuestionario total y sus dimensiones, evidenciando asimetría en la distribución de las puntuaciones ( $p < .05$ ).

### 3.2. Análisis factorial confirmatorio

Suponiendo una estructura de 3 factores de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza. Se efectuó el análisis factorial confirmatorio por medio del método de cuadrados mínimos no ponderados, donde se reporta el ajuste absoluto por medio de: el índice de bondad de ajuste (GFI=.952), el índice de bondad de ajuste ajustado (AGF=.937), y en el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.0806); el ajuste comparativo por medio del índice de ajuste normativo (NFI=.913); y el ajuste parsimonioso (PNFI=.779).

**Tabla 6.**

*Matriz de correlaciones entre los ítems (N=383).*

Ítem	It16	It14	It11	It9	It6	It3	It13	It10	It7	It5	It2	It17	It15	It12	It8	It4	It1
It16	1																
It14	.199	1															
It11	.203	.237	1														
It9	.281	.329	.335	1													
It6	.216	.253	.258	.358	1												
It3	.217	.254	.259	.359	.276	1											
It13	.204	.239	.244	.338	.260	.261	1										
It10	.180	.211	.215	.299	.230	.231	.302	1									
It7	.198	.231	.236	.327	.251	.253	.331	.292	1								
It5	.223	.261	.266	.369	.284	.285	.373	.329	.361	1							
It2	.209	.244	.249	.345	.266	.267	.349	.308	.338	.381	1						
It17	.170	.199	.202	.281	.216	.217	.349	.308	.338	.381	.357	1					
It15	.150	.176	.179	.249	.191	.192	.310	.273	.299	.338	.316	.357	1				
It12	.136	.160	.163	.226	.174	.174	.281	.248	.272	.306	.287	.324	.287	1			
It8	.155	.182	.185	.257	.197	.198	.319	.282	.309	.348	.326	.369	.327	.296	1		
It4	.161	.188	.192	.266	.205	.206	.331	.292	.320	.361	.338	.382	.339	.307	.349	1	
It1	.154	.180	.183	.254	.196	.197	.316	.279	.306	.345	.323	.365	.324	.294	.334	.346	1

En la tabla 5, se aprecia la matriz de correlaciones entre ítems los cuales varían .136 a .382.

**Tabla 7.**

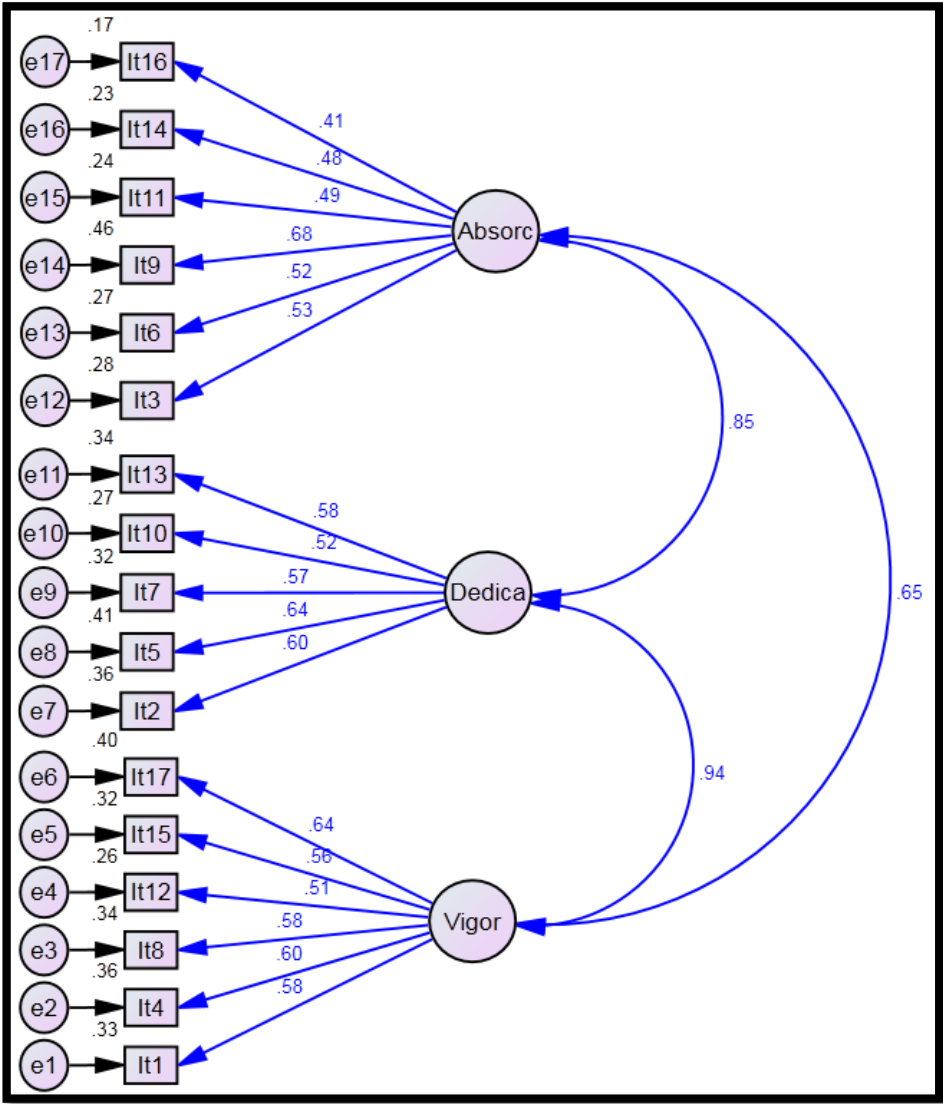
*Cargas factoriales estandarizadas de los reactivos según los 3 factores propuestos mediante el Análisis Factorial Confirmatorio de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza (N=383).*

Ítems	Factores		
	Vigor	Dedicación	Absorción
It1	.575		
It4	.602		
It8	.581		
It12	.511		
It15	.563		
It17	.635		
It2		.597	
It5		.638	
It7		.565	
It10		.516	
It13		.585	
It3			.527
It6			.524
It9			.682
It11			.492
It14			.482
It16			.412
Correlación entre factores			
F1	1		
F2	.941	1	
F3	.648	.848	1

*Nota:* F1: Vigor, F2: Dedicación, F3: Absorción

En la tabla 6, se observa las cargas factoriales estandarizadas del análisis factorial confirmatorio de los 3 factores de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas públicas del distrito de La Esperanza, apreciándose cargas factoriales de .511 a .635 para los ítems de la dimensión vigor, de .516 a .638 para los reactivos de la dimensión dedicación, de .412 a .682 para los elementos de la dimensión absorción. Asimismo, se aprecia la correlación entre los cuatro factores propuestos que varía de .648 a .941.

Figura 1. Estructura factorial de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza según el Análisis Factorial Confirmatorio con Amos V21 (N=383).



### 3.3. Validez basada en la relación con otras variables

**Tabla 8.**

*Análisis de la relación entre la escala Utrecht de Engagement en el trabajo con la escala de Burnout, en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza (N=383).*

Figura 1. Rho	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Persona
Vigor	-.370**	-.148**	.058
Dedicación	-.326**	-.258**	.278**
Absorción	-.182**	-.131*	.373**
Engagement	-.329**	-.223**	.304**

En la tabla 7, se aprecia la matriz de índices de relación entre la escala Utrecht de Engagement en el trabajo y sus dimensiones (vigor, dedicación y absorción) con las dimensiones de la escala del síndrome del burnout, donde se observa relaciones negativas y altamente significativas entre las dimensiones vigor, dedicación y la escala total con las dimensiones agotamiento y despersonalización; en tanto, se observa relaciones positivas y altamente significativas entre las dimensiones dedicación, absorción y la escala total con la dimensión realización personal. Sin embargo, no se observa significancia estadística en las relaciones de vigor y realización personal.

### 3.4. Análisis de confiabilidad

**Tabla 9.**

*Estadísticos de fiabilidad de la forma situaciones de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza (N=383).*

Dimensiones	Media	DE	Asimetría	Curtosis	N ítems	$\omega$
Vigor	30.125	4.331	-2.037	7.403	6	.751
Dedicación	25.084	3.827	-1.259	2.227	5	.718
Absorción	27.624	4.752	-.900	.720	6	.692

En la tabla 8, se aprecia los índices de fiabilidad según el concerniente Omega, el cual reporta índices que varían de .692 a .751 en las dimensiones del instrumento.



**Tabla 10.**

*Distribución muestral estratificada de docentes, del nivel educativo de primaria y secundaria, de diez Instituciones Educativas Públicas del distrito de La Esperanza según el nivel de enseñanza.*

Institución Educativa	Población						Total
	Primaria	Formula	Cantidad	Secundaria	Formula	Cantidad	
1	24	.640	15	28	.640	18	33
2	35	.640	22	45	.640	30	52
3	27	.640	17	33	.640	21	38
4	35	.640	22	0	.640	0	22
5	32	.640	20	48	.640	31	51
6	28	.640	18	26	.640	17	35
7	30	.640	19	34	.640	22	41
8	48	.640	31	54	.640	35	66
9	17	.640	11	27	.640	17	28
10	16	.640	10	11	.640	7	17
Total	292	.502	185	306	.502	198	383

**Tabla 11.**

*Estadísticos descriptivos de Asimetría y Curtosis de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza.*

Dimensiones/Escala	Asimetría	Curtosis
Vigor	-1.248	2.776
Dedicación	-1.027	1.476
Absorción	-.667	.491
Engagement	-.771	1.164

En la tabla 11, se observa que la Asimetría y Curtosis se ubica dentro del intervalo de 1.5 y -1.5, la dimensión dedicación y absorción, asimismo la escala total; no obstante, la dimensión vigor se ubica fuera del intervalo 1.5 y -1.5.

#### IV. DISCUSIÓN

La investigación desarrollada de línea psicométrica tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de engagement en el trabajo en una población de 598 docentes, de ambos géneros, entre los 25 a 65 años de edad, tanto de educación primaria como de secundaria de diez instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza, de los cuales se extrajo una muestra probabilística estratificada de 383 sujetos con un 95% de confianza de su representatividad, a quienes mediante la técnica de evaluación psicológica se les administro la escala Utrecht del trabajo, que mide los indicadores de, vigor que está relacionado con el esfuerzo que realiza el colaborador con voluntad, asimismo dedicación, que es el involucramiento del sujeto con su puesto de trabajo y con la organización, y la absorción que caracteriza por estar inmerso con intensidad en las funciones, deseando realizarlas de forma continua.

Para el primer objetivo específico, se estableció la validez, definida por Argibay (2008) como el grado en que las evidencias empíricas y las teóricas permiten interpretar las puntuaciones de un instrumento para un contexto en particular, de tipo de constructo connotada como “el grado en que las relaciones entre los ítems y los componentes del test conforman el constructo” (Elosua, 2003, p. 317), se obtuvo mediante el análisis factorial confirmatorio, que permite determinar si el modelo teórico propuesto en el instrumento, se ajusta al modelo estimado que lo conforma la población de estudio (Lara, 2013), obtiene índices de ajuste absoluto, para la razón chi cuadrado/grados de libertad, que hace referencia a la probabilidad de este ajuste de 1.489, de igual manera en bondad de ajuste (GFI) que representa la covarianza de los reactivos y factores en la representación del modelo teórico de .941, mientras que el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), que representa la posibilidad de un error en este ajuste de .042, y el índice de ajuste comparativo (CFI) el cual ajusta el modelo propuesto a los datos muestrales obtener un índice de .930, (Fernández, 2015), mientras que sus estimaciones factoriales son mayores a .30, de apreciación mínima a optima, (Lloret, Ferreres, Hernández & Tomás, 2014), a excepción del ítem 16 que según Kline (1998) es aceptable al estar sobre .20, resultados que según Pérez, Medrano y Sánchez

(2013) son de criterio suficiente para distinguir que el instrumento permite medir la variable en el contexto de su administración.

De igual manera, Schaufeli y Bakker (2003), alcanzan índices de ajuste comparativo (CFI) de .80 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de .85, como Sponton, et al. (2012) de criterio aceptable para el ajuste de la variable en su contexto de estudio, obtienen índices, de ajuste comparativo (CFI) de .91, asimismo el de bondad de ajuste (GFI) de .89, en cuanto al índice de ajuste no normado (TLI) de .89, con un error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) de .077, con cargas factoriales mayores a .30, asimismo Rodríguez, et al. (2014) realizaron el análisis factorial confirmatorio índices de ajuste, comparativo (CFI) de .95, corregido (NFI) de .92, con una estimación de error (RMSEA) de .03, y Correa (2016) obteniendo índices de ajuste mayores a .90, con un Error Cuadrático Medio de Aproximación (RMSEA) menor a .050, indicadores de criterio según Pérez, et al. (2013) suficientes en cuanto al ajuste de la variable en los contextos estudiados, destacando que el instrumento cuenta con la validez de constructo en distintos contextos estudiados (Elosua, 2003), asimismo se debe considerar que no se realizó el análisis factorial exploratorio porque se cuenta con antecedentes previos a nivel local sobre el instrumento, es por ello que se optó por obtener las evidencias de validez relacionadas a otras variables, como aporte adicional al instrumento, sin embargo se evidenció que algunos índices no cumplen con el criterio necesario para corroborar la hipótesis del ajuste entre el modelo estimado y el teórico, requiriendo para futuras investigaciones en docentes de la esperanza optar por el análisis factorial exploratorio.

Denotando que la estructura interna del instrumento, tiene una composición acorde para distintos contextos, en la medición del Engagement como un estado netamente mental con orientación positiva, siendo más que un simple período momentáneo, se logra mantener dentro del ámbito laboral, relacionado tanto a lo afectivo como en lo cognitivo (Schaufeli y Bakker, 2003).

Prosiguiendo, se obtuvo la validez divergente, según Alarcón (2013) es aquella validez que debe presentar “correlaciones muy bajas con otros test que miden

rasgos que se estiman diferentes al rasgo que mide el test” (p. 277), se realizó la mediante el estadístico Rho de Spearman Brown, alcanzando valores de -.009 a .392, constituyendo correlaciones bajas y negativas entre los elementos del Engagement con Agotamiento Emocional, Despersonalización, relegando la divergencia en sus resultados que hace referencia a la presencia de constructos distintos (Alarcón, 2013), a diferencia a los resultados obtenidos en su correlación del engagement con Realización personal, distinguiendo índices que no reflejan una divergencia entre los constructos, puesto que realización personal dentro de la escala de Bournot hace referencia a una cualidad positiva del sujeto, al definirse como el crecimiento y desarrollo personal que le puede brindar su puesto laboral, así como su trabajo, además de relacionarse con la satisfacción que puede tener con su puesto laboral (Gil & Peiró, 1997), por ende no obtiene evidencias de validez de tipo divergente al centrar en un rasgo o constructo similar (Elosua, 2003), constituyendo valores estadísticamente significativos, que hace referencia a la relevancia de las correlaciones encontradas (Alarcón, 2013), resultados similares, obtuvieron Rodríguez, et al. (2014), al obtener resultados igualmente discrepantes con la variable bournot, evidenciando que el instrumento mide el constructo que postula denominado como engagement (Prieto & Delgado, 2010).

En tal sentido, la Escala Utrecht del Trabajo, contiene una composición en sus indicadores que está acorde a la variable que pretende medir (Alarcón, 2013) definida como Engagement, ya que su relación con variables que pretenden medir constructos opuestos, caracteriza puntajes negativos al realizarse con la variable bournot, compuesta por Agotamiento Emocional, Despersonalización, , evidenciando una relación opuesta, a excepción de Realización personal, que es el último indicador, puesto que destaca una cualidad positiva en el colaborador, al definirse como el crecimiento y desarrollo personal que le puede brindar su puesto laboral, así como su trabajo, además de relacionarse con la satisfacción que puede tener con su puesto laboral (Gil & Peiró, 1997); resultados que son los esperados, reflejando la evidencia de validez relacionada con otra variable de análisis divergente (Elosua, 2003).

Para el siguiente objetivo específico, se halló la confiabilidad, que es definida por Prieto y Delgado (2010) como el grado en que las puntuaciones obtenidas en una serie de mediciones son similares, presentando constancia en sus resultados en poblaciones similares, se realizó mediante el método de consistencia interna, que hace referencia a la congruencia que presentan los ítems en una sola administración del instrumento (Argibay, 2006), alcanzando en sus coeficientes, Alfa de Cronbach, que utiliza los puntajes directos, valores de .722 a .758 y la escala total presenta de .718, de apreciación respetable (Morales, 2007); en tanto, en lo concerniente al Omega, que utiliza para su obtención cargas factoriales (Caycho & Ventura, 2017), reporta índices que varían de .721 a .751 a nivel dimensiones y un índice de .818 para la escala total, de apreciación respetable a buena (Morales, 2007), de igual manera Demerouti, et al. (2001), alcanza valores del coeficiente Alfa de Cronbach, para el total de .91, asimismo para sus factores de .75 a .91, además Schaufeli y Bekker (2003) un coeficiente de .93, al igual que Sponton, et al. (2012) obtiene coeficientes sobre el .70, misma particularidad presentan los estudios de Müller, et al. (2013), Salazar (2014), Rodríguez, et al. (2014) y Correa (2016), connotando que el instrumento mantiene la congruencia y estabilidad en sus resultados en una serie de mediciones en contextos donde se ha obtenido la fiabilidad (Campo & Oviedo, 2008).

Evidenciando que el constructo denominado como Engagement se mantendrá a través del tiempo, denotando que sus ítems son estables en su distribución en vigor, dedicación y absorción, constituyendo con un instrumento fiable para ser utilizado en posteriores investigaciones de línea instrumental o relacionadas (Argibay, 2006).

Asimismo, como resultado adicional que aporta a la interpretación del instrumento, se elaboró las normas, que a pesar de no ser una propiedad psicométrica, aporta a la comprensión de estudios de este índole (Lloret, et al., 2014), fue de tipo percentilares, la cual permite ubicar a un sujeto según su puntuación obtenida, brindándole una medida de posicionamiento en una escala del 1 al 99 dentro del mismo grupo normativo al cual pertenece (Alarcón, 2013); se realizó inicialmente la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para identificar la distribución de datos, alcanzando un valor de  $p < .05$ , siendo asimétrica, por lo cual se procedió como

prueba de contraste para muestras independientes U de Mann-Whitney, alcanzando diferencia estadísticamente ( $p < .05$ ) significativa por institución educativa sólo para Vigor, mientras que para absorción, dedicación y Engagement se elaboró generales (Ver anexos).

Diferencia que se debe a las realidades que cada institución presenta, debido que en cada una de ellas la gestión del educador es distinta, constituyendo características plenamente de la organización del centro de estudios en cuanto a lo que solicitan a su plana docente, por lo cual muestra diferencia en sus puntajes promedios, constituyendo una particularidad propia de cada micro sistema, a pesar que los antecedes revisados no revisaron las propiedades del instrumento en poblaciones de docentes, se evidencia que sus poblaciones de estudio fueron, sujetos de distintas profesiones y edades (Schaufeli y Bekker, 2003), el estudio de Sponton, et al. (2012) con profesionales del rubro de salud del sector privado y público, además Müller, et al. (2013) Utilizo una muestra del sector sanitario, también existen referencias de su estudio en el sector público de servicio (Salazar, 2014), y en agentes de seguridad ciudadana (Correa, 2016), evidenciando para cada caso diferencia significativa al igual que en el presente estudio, ello se debe por las características socioculturales que cada población presenta, en contraste a otra y en sus propias muestras independientes (Mathiesen, Castro, Merino, Mora & Navarro, 2013). Además, también se estableció los puntos de corte equíprobables, al igual que las normas no es una evidencia de validez del instrumento, sin embargo, contribuye a su comprensión (Lloret, et al., 2014), ya que permite otorgar un nivel a un sujeto según el percentil obtenido, dándole un rango en algún atributo o rasgo medido (Argibay, 2008), para bajo del percentil 1 al 25, promedio bajo del 26 al 50, promedio alto del 51 al 75, y alto del 76 al 99, para la muestra de estudio.

Finalmente, se logró determinar las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de engagement en el trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza, contribuyendo con un estudio que aporta con evidencias de validez propicias para la utilización del instrumento como aporte a nivel metodológico a futuras investigaciones de línea psicométrica y afines (Campo & Oviedo, 2008).

## **V. CONCLUSIONES**

Se determinó las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de engagement en el trabajo en docentes del distrito de La Esperanza, aportando a nivel práctico para evaluaciones grupales, y a nivel metodológico.

Se identificó las evidencias de validez basadas en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio, alcanzando índices de ajuste absoluto, razón chi cuadrado/grados de libertad de 1.489, bondad (GFI) de .941, error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) de .042, e índice de ajuste comparativo (CFI) de .930, de criterio suficiente en el ajuste del modelo teórico al estimado.

Se obtuvo las evidencias de validez de su relación con otras variables entre las escalas de Utrecht Engagement en el trabajo con la de Burnout, alcanzando valores de -.009 a .392, constituyendo correlaciones negativas a bajas, a excepción de Realización personal.

Se halló la confiabilidad de los puntajes por consistencia interna, del coeficiente Omega reporta índices de .721 a .751, para ambos casos, de apreciación respetable a buena.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Ampliar el estudio de las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo, a toda la provincia de Trujillo, que permita aportar con un instrumento con las evidencias de validez pertinentes para su utilidad tanto práctica como metodológica.

Considerar que los resultados obtenidos solo permiten la utilización del instrumento a nivel metodológico, en la población de estudio, debido a los índices de validez y confiabilidad obtenidos.

Aportar con distintas evidencias de validez, como la relacionada a otros criterios o variables, como el análisis convergente, pudiéndose realizar con las escalas de clima o motivación laboral, contribuyendo a la interpretación del instrumento en distintas realidades.

Revisar la estructura interna de la escala Utrecht, mediante el análisis factorial confirmatorio, considerando otros modelos factoriales, teniendo en cuenta retirar los ítems con cargas factoriales menores a .30.

Utilizar en posteriores investigaciones, muestras de estudio con un mayor nivel de confianza, y un menor margen de error, que permitan obtener datos más precisos, para su generalización a la población de estudio.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguillón, Á., Berrún, L., Peña, J. & Treviño, F. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. México: Manual Moderno.
- Arellano, R. (2005). *Los Estilos de Vida en el Perú, Cómo somos y pensamos los peruanos del siglo XXI*. (2a ed.). Lima: Arellano Investigación de Marketing.
- Argibay, J. (2008). Técnicas psicométricas. Cuestiones de validez y confiabilidad. Subjetividad y Procesos cognitivos, 8(1), 15-33.
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. (2a ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Álvarez, M. (2006). *Manual de Planeación Estratégica*. México DF: Panorama Editorial.
- Baguer, A. (2009). *Dirección de personas. Un timón en la tormenta*. (2da Ed.). Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Bakker A, Demerouti E, Xanthopoulou D, 2011. Cómo los Empleados Mantienen su Engagement en el Trabajo. *Ciencia y Trabajo*, 13 (41). 135-142. Recuperado de:  
[http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles\\_arnold\\_bakker\\_262.pdf](http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_262.pdf)
- Ballesteros, F. (2013). *Evaluación Psicológica*. (2<sup>da</sup> Ed.). Madrid: Pirámide
- Campo, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10 (5), 831-839
- Contreras, C. (2015) Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en

México. *Scielo México*. 17 (52), 37.42. Recuperado de [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492015000100008&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492015000100008&script=sci_abstract)

Colegio de Psicólogos del Perú (febrero, 2014). Código de ética del Psicólogo. *Consejo directivo Nacional*. Recuperado de: <http://cpsp.org.pe/sites/default/files/resoluciones/admin-resolucion-11430867342.pdf>

Clariana, M. & Martín, M. (2008). Escala de demora académica. *Revista de psicología general y aplicada*, 61 (1), 37–51.

Correa, A. (2016). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17), en personal de Serenazgo de la gerencia de seguridad ciudadana y defensa civil –Trujillo*. (Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

Chang, M., Salazar, C. & Núñez, A. (2007). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un Establecimiento de Salud Estatal: Hospital Tipo I. *Revista Redalyc*, 16(2), 61-76

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2° Ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.

Chiavenato I (2010). *Políticas Administrativas y Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGraw Hill.

Demerouti, E., Bakker, A., Janssen, P., & Schaufeli, W. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian journal of work and environment and Health*, 27(4), 279-286.

Elosua, P. (2003). *Sobre la Validez de los test*. *Psicothema*, 15(2). 315-321

- Fernández, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Ciencias Económicas*, 33(2), 39-66.
- Ferreira, V. (2006). *Gestión en las Personas*. (5<sup>a</sup> ed.). Rio de Janeiro: FGV
- Fischman, D. (2010). *La alta rentabilidad de la felicidad*. Lima: Gráfica libros, S.A.
- French, L. (2006). *Administración de personal. Desarrollo de recursos humanos*. México: Editorial Limusa.
- Gil, P. & Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6<sup>ta</sup> ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Jiménez, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (Engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Scielo Perú*. 21 (2), 195-206. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272015000200003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272015000200003&script=sci_arttext)
- Kline, P. (1998). *The new psychometrics: science, psychology and measurement*. London: Routhledge.
- Lara, A. (2013). Introducción a las ecuaciones estructurales en Amos y R. *Guía de referencia*. Recuperado de: [http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfm-septiembre1314/memoriamastrantonio\\_lara\\_hormigo/](http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfm-septiembre1314/memoriamastrantonio_lara_hormigo/)
- Lavado, P & J. Gallegos (2005). *La dinámica de la deserción escolar en el Perú: un enfoque utilizando modelos de duración*. Lima: CIES.

- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. & Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169
- Martínez, M. (2003). *“La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores”*. México DF: Ediciones Díaz de Santos.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. (2<sup>da</sup> Ed.). California: Consulting Psychologists Press.
- Mathiesen, M., Castro, G., Merino, J., Mora, O. & Navarro, G. (2013) Diferencias en el desarrollo cognitivo y socioemocional según sexo y edad. *Estudio Pedagógicos*, 2 (39). Recuperado de: [http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?pid=S0718-07052013000200013&script=sci\\_arttext](http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?pid=S0718-07052013000200013&script=sci_arttext)
- Ministerio de Educación (2015). *La Libertad: ¿Cómo vamos en educación? Lima: Estadística de calidad educativa*. Recuperado de: [http://escale.minedu.gob.pe/c/document\\_library/get\\_file?uuid=2f96720f-6a4b-4e00-8329-4be322ab4d92&groupId=10156](http://escale.minedu.gob.pe/c/document_library/get_file?uuid=2f96720f-6a4b-4e00-8329-4be322ab4d92&groupId=10156)
- Montero, I, & León, O. (2007). A guide for naming research studies in psychology. *International journal of clinical and health psychology*, 7(3), 847-862.
- Morales, V. (2007). La fiabilidad de los tests y escalas. *Universidad Pontificia Comillas*, Madrid. Recuperado de <http://web.upcomillas.es/personal/peter/estadisticabasica/Fiabilidad.pdf>.
- Müller, R., Pérez, C., & Fernández, L. (2013). Estructura factorial y consistencia interna de la Utrech Work Engagement Scale (UWES) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. *Liberatic*, 19(2), 163-171.

- Nelson, D. & Quick, J. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (3ra Ed.). México: Cengage Learning.
- Peiró, J y Prieto, F. (2001). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Madrid: Editorial Sinteriza.
- Pérez, E., Medrano, L. & Sánchez, J. (2013). El Path Analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 5 (1), 52-66.
- Prieto, G. & Delgado, A. (2010). Fiabilidad y Validez. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 67-74.
- Raigosa, D. & Marín, B. (2010). Formación en creencias de eficacia. Una propuesta para reducir el Burnout y optimizar los niveles de Engagement en empleados. *International Journal of Psychological Research*, 3 (2), 86-92. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2990/299023506010.pdf>
- Rodríguez, R., Martínez, M. & Sánchez, I. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Univ. Psychol*, 13(4), 1255-1266.
- Robbins, S. (2012). *Comportamiento Organizacional*. (10° Ed.). México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El Engagement de los empleados, un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, 4 (261), 109-138.
- Salazar, M. (2014). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17), en empleados del sector público de Trujillo*. (Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

- Sánchez, H. & Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Schaufeli, W., & Bekker, A. (2003). UWES - Utrecht work engagement Scale. *Department of psychology, Utrecht University, Occupational Health Psychology*. Recuperado de: [http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_Espanol.pdf](http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf)
- Sponton, C., Medrano, L., Maffei, L., Sponton, M., & Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberatic* 18(2), 147-154.
- Trujillo Informa (2015). *Capacitaron a docentes de primaria de La Esperanza*. Recuperado de: <http://trujilloinforma.com/la-libertad/capacitaron-a-docentes-de-primaria-de-la-esperanza/>
- Uribe, F. (2014). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Editorial El Manual moderno, S.A.
- Ventura, J. & Caycho, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 25(1), 625-627.

## **ANEXO**

Anexo 1.

### **CARTA DE TESTIGO INFORMADO**

Por medio del presente documento:

Yo \_\_\_\_\_ director del centro educativo \_\_\_\_\_ a horas \_\_\_\_\_ soy testigo que el señor Br. Cristhian Edison Díaz Otiniano. Alumno del último ciclo de la escuela académico profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, ha aplicado un instrumento a los docentes de la institución educativa en mención para la realización de su tesis titulada Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht del Trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza.

Tomando en consideración que se me ha sido explicado acerca de la finalidad de la evaluación, así como la confidencialidad y su uso sólo con fines académicos; razón por la cual decido participar como testigo de su realización.

Trujillo, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2017



## Anexo 2

### ENCUESTA DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES)

<b>Nombre</b>			
<b>Antigüedad en el Puesto</b>		<b>Edad</b>	

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste „0“ (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Regularmente	Bastantes Veces	Casi Siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

1		En mi trabajo me siento lleno de energía
2		Mi trabajo está lleno de significado y propósito
3		El tiempo vuela cuando estoy trabajando
4		Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
5		Estoy entusiasmado con mi trabajo
6		Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
7		Mi trabajo me inspira
8		Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
9		Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
10		Estoy orgulloso del trabajo que hago
11		Estoy inmerso en mi trabajo
12		Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo
13		Mi trabajo es retador
14		Me “dejo llevar” por mi trabajo
15		Soy muy persistente en mi trabajo
16		Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo
17		Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando

## ESCALA DE BURNOUT

### ENCUESTA PERSONAL

#### DATOS GENERALES

Nombre: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: (M) (F)

Estado Civil: \_\_\_\_\_

Situación laboral: Nombrado ( ) Contratado ( )

Tiempo de trabajo: \_\_\_\_\_ Turno de Trabajo: Fijo ( ) Rotatorio ( )

#### INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente.

No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas.

Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca: 0

Algunas veces al mes: 3

Diariamente: 6

Pocas veces al año o menos: 1.

Una vez a la semana: 4

Una vez al mes o menos: 2

Pocas veces a la semana: 5

N°	Por favor, señale con el puntaje que considere más adecuado:	RPTA
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.	
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado por el trabajo.	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	

AE: Agotamiento Emocional; D: Despersonalización; RP: Realización Personal.